

UZASADNIENIE

Powód P. M. (1) w pozwie złożonym 26 października 2018 r., skierowanym przeciwko T. P. (1), T. P. (1), E. P. i N. K. wniósł o zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 8.324,88 zł tytułem odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu.

W uzasadnieniu wskazał, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozwani wręczyli mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, kiedy wykorzystywał urlop wypoczynkowy, przez co naruszyli art. 41 k.p. Powód zanegował nadto przyczynę wypowiedzenia, tj. niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych. Jego zdaniem była ona też sformułowana zbyt lakonicznie. Wskazał, że był zatrudniony u pozwanych jako przedstawiciel handlowy. Miał pozyskiwać klientów oraz obsługiwać ich dobierając rozwiązania szalunkowe do potrzeb klienta. Swoje obowiązki wykonywał starannie. Przed doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie otrzymywał sygnałów świadczących o niewłaściwym wykonywaniu pracy. Uzasadnienie oświadczenia pozwanych uznał za lakoniczne.

W dniu 16 listopada 2018 r. powód pozwał swoich pracodawców w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika domagając się odszkodowania w wysokości 2.774,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu. Do rozwiązania umowy w tym trybie doszło w okresie uprzednio dokonanego wypowiedzenia. Przyczyną powołaną przez pozwanych była odmowa wykonania poleceń i zaniechania wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód zarzucił pozwanym, iż w swoim oświadczeniu nie wskazali wyraźnie, jakie zachowania stanowiły podstawę ich decyzji. Przyznał, że odmówił wykonania pracy fizycznej, gdyż nie posiadał odpowiednich kwalifikacji i szkoleń. Nadto, prace te nie należały do zakresu jego obowiązków pracowniczych.

Postanowieniem z 8 stycznia 2019 r. Sąd połączył sprawy zainicjowane przez powoda do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództw. Przyznali, że zatrudniali powoda. Wskazali, że tak przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda, jak i późniejsze rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, były w pełni uzasadnione. Powód zachowywał się nagannie, tj. odmawiał świadczenia pracy, ordynarnie i lekceważąco odnosił się do pracodawcy, jak i współpracowników oraz klientów. To legło u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło 5 października 2018 r., gdy powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jednak odmówił on jego przyjęcia i zażądał przesłania dokumentu oświadczenia drogą pocztową, do czego też pozwani się zastosowali.

Po zakończeniu korzystania z urlopu wypoczynkowego powód nie zmienił swojego postępowania. Odmówił wykonania polecenia przeprowadzenia inwentaryzacji elementów rusztowań. Wówczas tłumaczył to brakiem ważnych badań lekarskich i odzieży roboczej. Po uzyskaniu orzeczenia lekarskiego i zaopatrzeniu w odzież roboczą powód nadal odmawiał wykonania polecenia argumentując, że nie będzie wykonywał prac fizycznych. W tych warunkach pozwani zdecydowali się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wysokość odszkodowań powód ostatecznie określił na kwotę 3.050,86 zł (k. 82-83).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwani prowadzą działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej. Jej przedmiotem jest m.in. wynajem szalunków budowlanych oraz ich dostarczanie i odbiór od klientów.

Poszczególne elementy szalunków rozmieszczone były na terenie magazynu w siedzibie pozwanych w K.. Ich wydawaniem klientom oraz odbiorem zajmowało się czterech magazynierów.

Dowód:

- zeznania W. K. k. 124-124v,

- zeznania P. D. k. 176.

W dniu 1 kwietnia 2018 r. pozwani zawarli z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.000 zł. W umowie o pracę w rubryce „inne warunki zatrudnienia” zawarto zapis o brzemieniu „inne zlecone prace na terenie firmy”.

Dowód:

- umowa k. 7-8,

Przed przystąpieniem do wykonywania pracy pozwani nie skierowali powoda na badania w przedmiocie zdolności do pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 356-356v,

- przesłuchanie pozwanego T. P. k.

Do obowiązków powoda na stanowisku przedstawiciela handlowego należało pozyskiwanie i obsługa klientów. Większość z nich miał wykonywać poza siedzibą pozwanych. W tym celu udostępniono mu służbowy pojazd, którym przemieszczał się pozostawiając ulotki reklamowe pozwanych. Kontaktował się z firmami budowlanymi również mailowo i telefonicznie z firmami budowlanymi oferując im współpracę z pozwanymi. Nikt inny z pracowników pozwanych nie zajmował się obowiązkami powierzonymi powodowi. Zdarzało się natomiast, iż podczas nieobecności powoda w siedzibie pozwanej, rozmowy telefoniczne z klientami przeprowadzali inni pracownicy, którzy akurat tam przebywali.

Dowód:

- zeznania S. K. k. 117-117 v,

- zeznania D. M. k. 117v-118,

- zeznania M. P. k. 118,

- zeznania A. Ś. k. 176,

- zeznania P. D. k. 176,

- zeznania D. L. k. 193,

- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

Sporadycznie powód swoje obowiązki wykonywał na terenie magazynu pozwanej, gdzie sprawdzał, czy elementy szalunków zwrócone przez klientów nie noszą śladów uszkodzeń. Zdarzyło mu się z własnej inicjatywy pomagać magazynierom, np. przy malowaniu farbą w spray'u elementów rusztowań.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

Klienci pozwanych nie mieli zastrzeżeń do sposobu traktowania ich przez powoda i fachowości obsługi z jego strony.

Dowód:

- zeznania A. Ś. k. 176,
- zeznania P. D. k. 176,
- zeznania D. L. k. 193,
- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

Natomiast pozwany T. P. (1) na przełomie sierpnia i września 2018 r. zaczął mieć zastrzeżenia do ilości pozyskanych przez powoda klientów, która była zbyt mała. Uważał też, że powód zachowuje się w sposób butny.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanego T. P. k. 356v.

W okresie od 8 do 12 października 2018 r. powód miał zaplanowany urlop wypoczynkowy. W piątek 5 października 2018 r., na około dwie godziny przed zakończeniem pracy T. P. (1) poinformował powoda, że w czasie urlopu auto służbowe wykorzystywane przez powoda ma zostać na terenie firmy pozwanych. Powód tymczasem liczył na to, iż po zakończonej pracy pojazdem tym wróci do miejsca swojego zamieszkania w O. oddalonych blisko 80 km od K.. Zaproponował pozwanemu, by w tej sytuacji wyłożył środki finansowe na drogę powrotną do domu. W odpowiedzi na to T. P. (1) przygotował i wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zostało ono zawarte na jednej karcie papieru. Powód zapoznał się z nim, ale odmówił potwierdzenia podpisem jego otrzymania. W oświadczeniu pozwanych podano, że przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy. Do tego zastosowano zbyt krótki okres wypowiedzenia i nieprawidłowo wyliczono ilość dni urlopu wypoczynkowego pozostałego do wykorzystania. Uwagę powoda na te nieprawidłowości zwróciła mu jego siostra K. M. (1), z którą powód skontaktował się telefonicznie bezpośrednio po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Zawodowo K. M. (1) jest kierownikiem do spraw organizacji personalno-kadrowej. Powód następnie przekazał informacje o nieprawidłowościach T. P. (1) i jego żonie E.. Powód miał przy sobie telefon komórkowy z aktywnym połączeniem z jego siostrą, która przez chwilę przysłuchiwała się w ten sposób rozmowie powoda z pozwanymi. W trakcie rozmowy, na pytanie E. P., o to ile dni urlopu powinna wpisać powodowi ten odpowiedział, że powinna nauczyć się liczyć.

Sytuacja między stronami była napięta. Emocjonalne wypowiedzi padały z obu stron, np. gdy pozwany T. P. (1) usłyszał od powoda, że ten nie przyjmie wypowiedzenia, oświadczył powodowi, że skieruje go do pracy fizycznej.

Powód ostatecznie został zwolniony w tym dniu z obowiązku świadczenia pracy i opuścił siedzibę pozwanych. Nie zabrał ze sobą egzemplarza oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, gdyż miało ono zostać skorygowane.

Dowód:

- zeznania S. K. k. 117-117 v,
- zeznania K. M. (2) k. 197-197v,
- zeznania K. M. (1) k. 197v-198,
- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

W dniu 8 października 2020 r. na adres zamieszkania powoda nadeszła korespondencja pocztowa od pozwanych. Odebrała ją matka powoda K. M. (2). W związku z urlopem nie przebywał wówczas w domu. K. M. (2) skontaktowała się telefonicznie z powodem i poinformowała go o przesyłce, a następnie na jego prośbę otworzyła kopertę. Znajdowało się w niej pismo pozwanych zawierające oświadczenie pozwanych o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę,

w którego treści zawarto zapis, iż jego przyczyną jest niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych. Treść oświadczenia zawarto na jednej karcie papieru.

Następnie, po konsultacji z K. M. (1), K. M. (2) wykonała zdjęcie nadesłanego dokumentu i wysłała je powodowi w formie elektronicznej (mms). Sama K. M. (1) poradziła powodowi, by skierował do pracodawcy wiadomość elektroniczną z prośbą o wyjaśnienie zmiany przyczyny wypowiedzenia. Powód zastosował się do tego, ale pozwani nie odpowiedzieli na jego wiadomość.

Dowód:

- wypowiedzenie k. 9,
- wydruk wiadomości k. 91,
- zeznania K. M. (2) k. 197-197v,
- zeznania K. M. (1) k. 197v-198,
- wydruk wiadomości k. 250,
- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

W aktach osobowych powoda umieszczono dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu odpowiadający treści tego, który przesłano na adres powoda. Dodatkowo jednak spięto go z kartą, na której zapisano: „Niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych tj.:

- bezpodstawne i nieustalone z pracodawcami przekazywanie swoich obowiązków innemu pracownikowi (wprowadzanie do komputera protokołów zwrotu sprzętu),
- okazywanie lekceważącej postawy wobec pracodawców, zwracanie się do pracodawców w sposób naruszający podstawowe zasady kultury osobistej (np.: „niech się Pani nauczy liczyć”, „niech się Pani douczy” lub ordynarna i wulgarna odpowiedź do pracownika z biura, który poprosił Pana M. przed jego urlopem o informacje- przekazanie tematów związanych z obsługą klientów firmy; cyt. „Tylko nie waż się kur....a do mnie dzwonić w tej sprawie” – to zachowanie nie do przyjęcia!
- nagminne nieodbieranie telefonów od klientów (posiadając telefon służbowy)-klienci dzwoniли do pracodawców, że nie mogą się od kilkunastu dni dodzwonić do P. M.,
- okazywanie lekceważącego stosunku do obowiązków pracowniczych – w jednym z pierwszych dni października 2018 roku pracownik zdjął buty, zajął w fotelu pozycję, w której nie miałyby możliwości pracy przy komputerze, założył do uszu słuchawki z muzyką – obnosił się z faktem, że nie wykonuje pracy, nie krył tego przed pracodawcą,
- wzięcie na siebie winy za kolizję drogową z innym pojazdem – uszkodzenie firmowego samochodu (bez wzywania policji) w sytuacji, gdzie pierwotnie zapewniał przez telefon dwukrotnie: cyt. „szefie, ale to nie moja wina”, w czym naraził firmę na straty finansowe w postaci zwiększenia składek ubezpieczeniowych firmy,
- formułowanie zdań do pracodawców (E. i T. P. (1)) w październiku 2018 roku – cyt. „praca jest ok, ale wy jesteście nie do zniesienia”,
- braku pozyskania nowych klientów dla firmy w okresie półtora miesiąca (sierpień, wrzesień 2018 roku – okres pełnego sezonu budowlanego) przed wypowiedzeniem umowy o pracę,
- rozwożenie ulotek obcych firm przy okazji pracy w firmie (...).C.,

- wyczerpanie zaufania pracodawców oraz niechęci innych pracowników do Pana M..

Powód nie został zapoznany przez pozwanych z treścią dokumentu załączonego do oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę w aktach osobowych powoda,

- zeznania K. M. (2) k. 197-197v,

- zeznania K. M. (1) k. 197v-198,

- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

Powód po wykorzystaniu urlopu stawił się w pracy 15 października 2018 r. Jednak nie przystąpił do jej wykonania. Został mu udzielony niewykorzystany dotąd urlop wypoczynkowy i dalsze zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy aż do 29 października 2019 r. Gdy powód tego dnia pojawił się w zakładzie pracy pozwany T. P. (1) polecił mu liczenie elementów szalunków. Przeliczanie miało polegać na przemieszczaniu elementów o wadze kilku kilogramów z jednego miejsca na inne na terenie magazynu. Przygotowano też dla powoda odzież roboczą.

Powód jednak nie zgodził się na wykonanie tej pracy argumentując, że nie należy ona do jego obowiązków, a nadto nie posiada orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność jej wykonywania.

W odpowiedzi na to T. P. (1) wystawił powodowi skierowanie na badania lekarskie wpisując w nim, iż dotyczy ono pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego oraz innych prac na terenie zakładu. Zaznaczył, że badający ma wziąć pod uwagę pracę na terenie magazynowym firmy.

Jeszcze tego samego dnia powód poddał się badaniu i uzyskał orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy, w tym innych prac na terenie zakładu pracy – magazynu.

Gdy stawił się w zakładzie pracy wraz z orzeczeniem złożył pozwanym oświadczenie, w którym wskazał, że nie zgadza się na wykonywanie pracy fizycznej, bo ta nie mieści się w jego obowiązkach na zajmowanym stanowisku, a nadto nie ma odpowiedniego przygotowania, w tym badań lekarskich. Zgłosił gotowość do pracy odpowiadającej jego stanowisku.

T. P. (1), wobec faktu, iż powód nie przystąpił do zleconej pracy fizycznej, polecił mu opuszczenie zakładu pracy.

Dowód:

- oświadczenie powoda z 29.10.18 r. k. 33,

- zeznania P. M. k. 118- 119v,

- skierowanie na badania z 29.10.18 r. w aktach osobowych powoda,

- orzeczenie z 29.10.18 r. w aktach osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

W dniu 2 listopada 2018 r. powód otrzymał drogą pocztową oświadczenie pozwanych o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę w dokumencie oświadczenia wskazano:

- dwukrotną odmowę wykonania polecenia służbowego pracodawcy – odmowę wykonania pracy na terenie zakładu pracy – magazynu (liczenie ilości sprzętu szalunkowego m.in. zamków, ściągów) w dniu 29 października 2018 r.

- wiele zaniedbań, które zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę z 5 października 2018 r.

Dowód:

- oświadczenie rozwiązaniu umowy z potwierdzeniem odbioru w aktach osobowych powoda,

- zeznania S. K. k. 117-117 v,

- zeznania P. M. k. 118- 119v,

- zeznania W. K. k. 124-124v,

- przesłuchanie powoda k. 356-356v.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszym postępowaniu przedmiotem oceny Sądu były żądania powoda wynikające zarówno z wypowiedzenia umowy o pracę, jak i jej rozwiązania bez wypowiedzenia. W pierwszej kolejności należało dokonać oceny oświadczenia pozwanych złożonego powodowi w dniu 2 listopada 2018 r. w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyjmuje się bowiem, że zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest bezprzedmiotowe. O ile umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana. Pracownikowi nie przysługują wówczas roszczenia o dwa odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., sygn. akt III PK 44/05, wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 2008 r., sygn. akt II PK 361/07).

Podstawę roszczenia powoda w omawianym zakresie stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z nim pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Ocena zasadności decyzji pozwanych uzależniona była od ustalenia, czy zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż tylko takie ich naruszenie umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, w szczególnych okolicznościach.

Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że mieszczą się w tym pojęciu trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11, wyrok tego Sądu z 24 maja 2011 r., sygn. III PK 72/10).

Pozwana dopatrywała się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda w:

- dwukrotnej odmowie w dniu 29 października 2018 r. wykonania polecenia służbowego pracodawcy na terenie magazynu przeliczenia ilości sprzętu szalunkowego m.in. zamków, ściągów

- wielu zaniedbaniach wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę z 5 października 2018 r.

Co do pierwszej ze współprzyczyn, to poza sporem było, iż ma ona charakter rzeczywisty, tj. powód w istocie odmówił wykonania nałożonego nań polecenia.

Spór sprowadzał się do tego, czy miał do tego prawo. Zdaniem pozwanych takiego prawa nie miał, albowiem w umowie o pracę w rubryce „inne warunki zatrudnienia” zawarto zapis o brzemieniu „inne zlecone prace na terenie firmy”.

Bezsprzecznie podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy (art. 100 § 1 k.p.), a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy (por. wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., sygn. II PK 311/14). Nie mniej jednak ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć miejsce tylko wówczas, gdy sam obowiązek określonej pracy nie jest wątpliwy. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, odnosi się do umówionej pracy, natomiast obowiązek wykonywania poleceń przełożonych związany jest z określoną dyspozycją pracodawcy, która za punkt wyjścia powinna uwzględniać pierwotnie umówiony z pracownikiem rodzaj i miejsce pracy (por. wyrok SN z 17 maja 2013 r., sygn. II PK 263/12).

Pozwani powinni wykazać, iż mimo ogólnikowego stwierdzenia w umowie o pracę w brzmieniu „inne zlecone prace na terenie firmy”, do umówionych obowiązków pracowniczych powoda należała również praca w magazynie przy przeliczaniu elementów szalunków.

Zdaniem Sądu nie podolali obowiązkowi wykazania tej okoliczności.

Generalnie zakres obowiązków pracowniczych determinowany jest stanowiskiem powierzonym pracownikowi (np. kierowca, magazynier, księgowa). Pracodawca chcąc uniknąć sytuacji, w których pracownik kwestionuje wydane mu polecenie służbowe powołując się na okoliczność, iż nie należy to do jego obowiązków, winien zadbać o sporządzenie zakresu tych obowiązków. Jego stworzenie nie może odbywać się na zasadzie wydawania bieżących poleceń służbowych. Nie jest dopuszczalnym wykreowanie stosunku pracy, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania jakichkolwiek poleceń pracodawcy, które w momencie zawarcia umowy nie są stronom znane. Pozostawałoby to w niezgodności z brzmieniem art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 216/11).

Dlatego też zapis umowy o pracę powoda w rubryce „inne warunki zatrudnienia” w brzemieniu „inne zlecone prace na terenie firmy” należało powiązać z powierzonym mu stanowiskiem pracy przedstawiciela handlowego. W przeciwnym wypadku pozwani mogliby postawić powodowi zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyby ten odmówił np. przewiezienia ciężkich elementów szalunków wykorzystywanym przez magazynierów wózkiem widłowym w sytuacji, gdyby nie mógł tego zrobić z uwagi na brak uprawnień do jego prowadzenia. Z takim samym zarzutem w identycznej sytuacji mogłaby spotkać się np. księgowa pozwanych, o ile w jej umowie znalazłby się zapis „inne zlecone prace na terenie firmy”.

Do typowych obowiązków przedstawiciela handlowego należy pozyskiwanie i obsługa klientów. Wobec brzmienia art. 100 k.p. powodowi można byłoby polecić sporządzenie listy klientów, czy archiwizowanie zawartych z nimi umów, ale już nie wykonywanie pracy stricte fizycznej przy magazynowaniu, czy ewidencjonowaniu elementów szalunków. Stanowiłoby to zmianę warunków zatrudnienia, która powinna odbyć się w trybie przewidzianym w art. 42 k.p.

Sąd miał przy tym na uwadze zeznania świadka P. M. (4). Zeznał on, że był obecny przy rekrutowaniu powoda przez T. P. (1). Według niego przed zawarciem umowy o pracę z powodem doszło do spotkania powoda z pozwany, w którym on sam uczestniczył. Omawiano na nim systemy szalunków wynajmowanych przez pozwanych, sposób ich wydawania, konieczność przeliczania elementów, gdy „jest problem”. Problemem tym miała być różnica między stanem faktycznym i magazynowym.

Należało się spodziewać, że pozwany T. P. (1) potwierdzi te okoliczności. Tak się jednak nie stało. Nie wspominał on o rozmowie, na którą powoływał się świadek. Stwierdził natomiast, że aż ciężko mu „słuchać, jak młody mężczyzna mówi o dźwiganiu kilkukilogramowych elementów i robi z tego zamieszanie w pracy”. Najwyraźniej pozwany uważał, że owe dźwiganie jest wpisane w obowiązki jego pracowników bez konieczności wyszczególniania tego w warunkach

zatrudnienia. To przekonanie pozwanego nie musiało jednak korespondować z przekonaniem powoda co do prac, jakie będzie musiał wykonywać jako pracownik pozwanych. Jak wynika z przesłuchania powoda w istocie z nim nie korespondowało.

Uwadze Sądu nie uszło, iż świadek P. M. (4) w istocie miał szerszą wiedzę o przebiegu pracy powoda i zdarzeniach skutkujących wypowiedzeniem, a następnie rozwiązaniem umowy o pracę z powodem, aniżeli sam T. P. (1). Fakt ten w powiązaniu z okolicznością, iż świadek jest wieloletnim pracownikiem pozwanych (zatrudniających łącznie sześciu pracowników), skłonił Sąd ku wnioskowi, iż jest on zainteresowany przedstawieniem zdarzeń w sposób korzystny dla pozwanych.

Powód nie przeczył, iż pracował na terenie magazynu, gdzie składowano elementy szalunków. Przyznał, że sprawdzał tam stan szalunków po ich zwrocie przez klientów, jak również malował elementy szalunków. Należy się spodziewać, że nie była to praca wymagająca większego wysiłku. Nie wykonywał jej też na polecenie pozwanych. Malowaniem zajęł się chcąc pomóc współpracownikom. Dlatego też prawdziwa jest relacja świadków S. K. (2), W. K. (2), M. Z. w zakresie, w jakim zeznali, że powód wykonywał prace na terenie magazynu.

Sąd nie dał jednak wiary temu, iż było to (praca fizyczna przy elementach szalunków) normą w warunkach pracy powoda. W przeciwnym wypadku odzież roboczą powód otrzymałby tuż po podjęciu zatrudnienia. Tymczasem pozwany T. P. (3) wydał ją powodowi dopiero 29 października 2018 r.

Nadto zachowanie powoda, a dokładnie jego zdecydowany sprzeciw wobec polecenia pracy fizycznej, nakazuje przyjąć, że gdyby przed w/w datą otrzymał takie polecenie, również odmówiłby jego wykonania. Zapewne wtedy zostałby skierowany na badania lekarskie uwzględniające dźwiganie i pracę na otwartej przestrzeni. Nastąpiło to jednak dopiero 29 października 2018 r., co uprawdopodobnia twierdzenia powoda, wedle których wcześniej nie zajmował się przemieszczaniem (dźwiganie) elementów szalunków.

Ostatecznie zatem Sąd uznał, iż umówione przez strony obowiązki pracownicze powoda sprowadzały się do pozyskiwania klientów, przedstawiania oferty pozwanych tak przez osobiste kontakty poza zakładem pracy, jak i za pomocą środków komunikowania się na odległość (telefon, internet). Powód nie miał obowiązku wykonywać prac fizycznych na terenie magazynu pozwanych.

W tym stanie rzeczy nie sposób przyjąć, iż odmowa wykonania polecenia służbowego pracodawcy w dniu 29 października 2018 r. przeliczenia na terenie magazynu ilości sprzętu szalunkowego m.in. zamków, ściągów – nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przez to również nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jako drugą współprzyczyną pozwani powołali wiele zaniedbań wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę z 5 października 2018 r.

Jak wynika z ustaleń faktycznych Sądu, przyczyną dokonanego w dniu 5 października 2018 r. wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda. Następnie pozwani wysłali powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu z uwagi na niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych.

Z zeznań K. M. (2) i K. M. (1) wynika, że był to dokument jednostronicowy. Co więcej, został sfotografowany, co potwierdza ich wersję.

Powód zatem nie został zapoznany z treścią karty przypiętej do dokumentu wypowiedzenia znajdującego się w aktach osobowych.

Należy się spodziewać, że po uzyskaniu informacji od powoda, iż ten odwołał się od wypowiedzenia, pozwani przygotowując się do procesu uświadomili sobie, lub zostali uświadomieni, że ich oświadczenie z 5 października 2018 r.

jest wadliwe, gdyż zawiera zbyt ogólnikowo sformułowaną przyczynę wypowiedzenia. Swoją błąd postanowili naprawić tworząc nowy dokument konkretyzujący owe niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych przez powoda.

O tym, że „załącznik” powstał w innej dacie, aniżeli oświadczenie świadczy już choćby odmienny kolor wkładów długopisów, którymi podpisał się na w/w dokumentach T. P. (1).

Do tego samo wypowiedzenie jest dokumentem kompletnym. Kończy się u dołu strony miejscem wydzielonym na podpis pracownika potwierdzający zapoznanie się z jego treścią. (...) nie jest jego logiczną kontynuacją. W wypowiedzeniu nie zamieszczono wzmianki, iż szczegółowe przyczyny wypowiedzenia zostaną podane w dalszej kolejności, w tym na innym dokumencie.

Uwadze Sądu nie uszło, że w piśmie konkretyzującym zawarto zapis „formułowanie zdań do pracodawców (E. i T. P. (1)) w październiku 2018 roku – cyt. „praca jest ok, ale wy jesteście nie do zniesienia”. Widocznie T. P. (1) sporządził to pismo w tak znacznej odległości czasowej od sporządzenia wypowiedzenia tj. 5 października 2018 r., iż zapomniał, że do opisywanego tu zdarzenia doszło właśnie 5 października 2018 r.

Pozwany T. P. (1) będąc słuchany w charakterze strony w żaden sposób nie wyjaśnił konieczności zamieszczenia wypowiedzenia na dwóch kartach papieru i okoliczności, w jakich do tego doszło.

Należy pamiętać, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie czy wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w granicach ujawnionej przyczyny. Okoliczności podane pracownikowi (gdzie oświadczenie składa pracodawca) na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09 i z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98).

Skoro zatem powód nie otrzymał pisma zawierającego konkretyzację niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych przez powoda, to pozwani nie mogli się skutecznie na to pismo powołać w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Czyniło to omawianą współprzyczynę nieskonkretyzowaną.

Na marginesie tylko wskazać należy, iż część zarzutów zawartych w „załączniku” do wypowiedzenia również nie jest dostatecznie skonkretyzowana. Dotyczy to bezpodstawnego i nieustalonego z pracodawcami przekazywania swoich obowiązków innemu pracownikowi (wprowadzanie do komputera protokołów zwrotu sprzętu) oraz wyczerpania zaufania pracodawców oraz niechęci innych pracowników do Pana M..

Co do okazywania lekceważącej postawy wobec pracodawców i ordynarną, wulgarną wypowiedź do pracownika z biura, to materiał dowodowy nie wskazał na to, by powód wysłowił się w sposób ordynarny, czy wulgarny. Z kolei swoją wypowiedź do E. P. skierował, gdy ta domagała się od niego informacji, jak ma wyliczyć niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przy tym w biurze panowała nerwowa atmosfera, a pod adresem powoda również kierowano niestosowne uwagi.

Nie zostało wykazane, by powód nagminnie nie odbierał telefonów od klientów. Z relacji świadków wynika, że sytuacje takie były sporadyczne. P. M. (4) wspominał o dwóch przypadkach, gdy powoda nie było w biurze i musiał odebrać rozmowę telefoniczną od klienta. Według S. K. (2) zdarzało się to tylko na początku zatrudnienia powoda. Pozostali świadkowie o tej okoliczności nie wspomnieli.

Kolejny zarzut dotyczył zdarzenia z początku października 2018 r., kiedy to powód zdjął buty, zajął w fotelu pozycję, w której nie miałyby możliwości pracy przy komputerze, założył do uszu słuchawki z muzyką – obnosił się z faktem, że nie wykonuje pracy, nie krył tego przed pracodawcą.

Powód przyznał, że kilkakrotnie w biurze użył słuchawek dousznych, ale nie w celu słuchania muzyki, tylko wygłuszenia hałasu związanego z obecnością innych osób, gdy musiał akurat wykonywać prace wymagające skupienia. Poza tą okolicznością materiał dowodowy nie wskazuje, by miał się obnosić z tym, że nie pracuje.

Dalszy zarzut dotyczy kolizji. Przyczyna ta okazała się na tyle „istotna”, że pozwany T. P. (1) nie był w stanie podać, kiedy doszło do kolizji i na czym polegała wina powoda.

Kolejny odnosi się do sytuacji z 5 października 2018 r. i wypowiedzi powoda pod adresem pozwanych „praca jest ok, ale wy jesteście nie do zniesienia”. Powód potwierdził, iż miało to miejsce, ale po naświetleniu okoliczności, w jakich padła ta wypowiedź, nie jawi się ona jako szczególnie naganna.

Co do braku pozyskania nowych klientów dla firmy w okresie półtora miesiąca, to przyczyna ta mogła samodzielnie stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, ale już nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Przesłanki uznania danego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zostały omówione powyżej (bezprawność, narażenie na szkodę, strona podmiotowa). Brak nowych klientów mógł wynikać z różnych czynników, w tym niezależnych od powoda.

Powód przyznał, iż rozwojąc ulotki reklamowe pozwanych zetknął się na placu budowy, który akurat odwiedzał, z przedstawicielem innej firmy nie wykonującej działalności konkurencyjnej dla pozwanych. Na zasadzie wzajemności wymienili się ulotkami, by każdy z nich pozostawiał w odwiedzanych lokalizacjach ulotki obu firm. Sąd nie dostrzegł tu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W tej sytuacji, nawet wykazanie wszystkich wymienionych sytuacji, w połączeniu z ich powagą, mogłoby dostatecznie uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, czyli zwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, gdzie przyczyny nie muszą mieć doniosłego charakteru. W przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tak każda z osobna, jak i wszystkie razem byłyby niewystarczające.

Reasumując, Sąd dopatrył się wadliwości w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. Skoro powód nie żądał w związku z nim restytucji zatrudnienia, to jego stosunek pracy został zakończony w dniu 2 listopada 2018 r., a więc przed upływem okresu wypowiedzenia (30 listopada 2018 r.). W tej sytuacji uprzednie wypowiedzenie umowy pozostawało bez znaczenia dla zatrudnienia powoda, w tym sensie, iż nie wywołało żadnego skutku prawnego, a przez to powodowi w związku z nim nie przysługiwały żadne roszczenia, w tym odszkodowawcze. Jak już wspomniano, Sąd zbadałby prawidłowość wypowiedzenia, tylko wówczas, gdyby powód zażądał przywrócenia do pracy w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym, a Sąd uwzględniłby to żądanie. Skoro taka sytuacja nie zaistniała, to bezprzedmiotowym było zatem badanie zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W związku z powyższym, w pkt I wyroku Sąd zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 3.050,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sama wysokość odszkodowania była bezsporna.

W pkt II jako bezzasadne oddalone zostało żądanie zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zapadło w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. Roszczenia powoda uwzględniono w połowie, stąd koszty stron należało znieść.

Rozstrzygnięcie w pkt III wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – S. R. S. C. w S. tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w ostatnim punkcie wyroku obciążył pozwanych solidarnie w/w kosztami sądowymi (3.050,86 zł x 5%).

ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...)

3. (...)